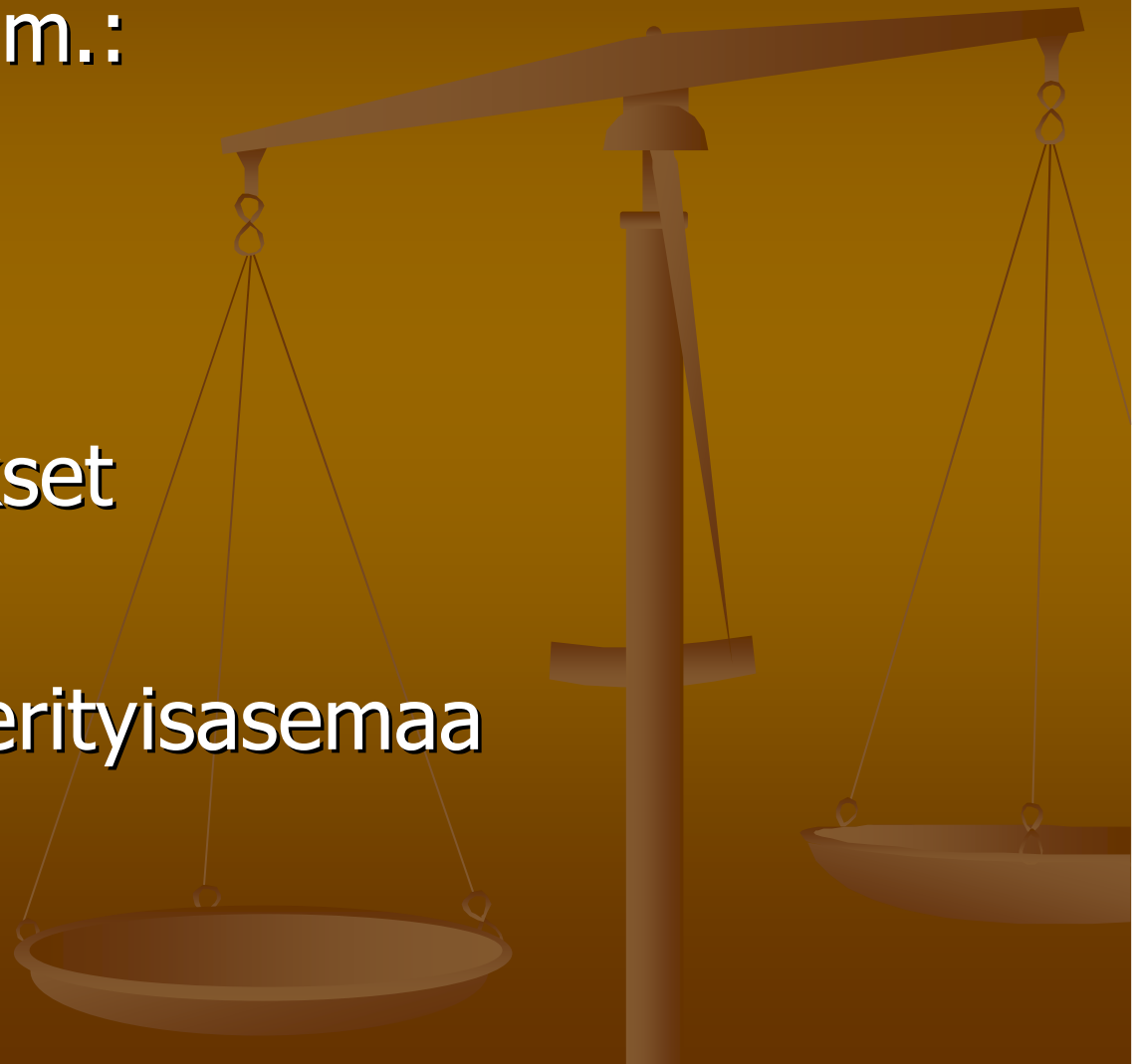


Yhdistys työnantajana



Normipohja

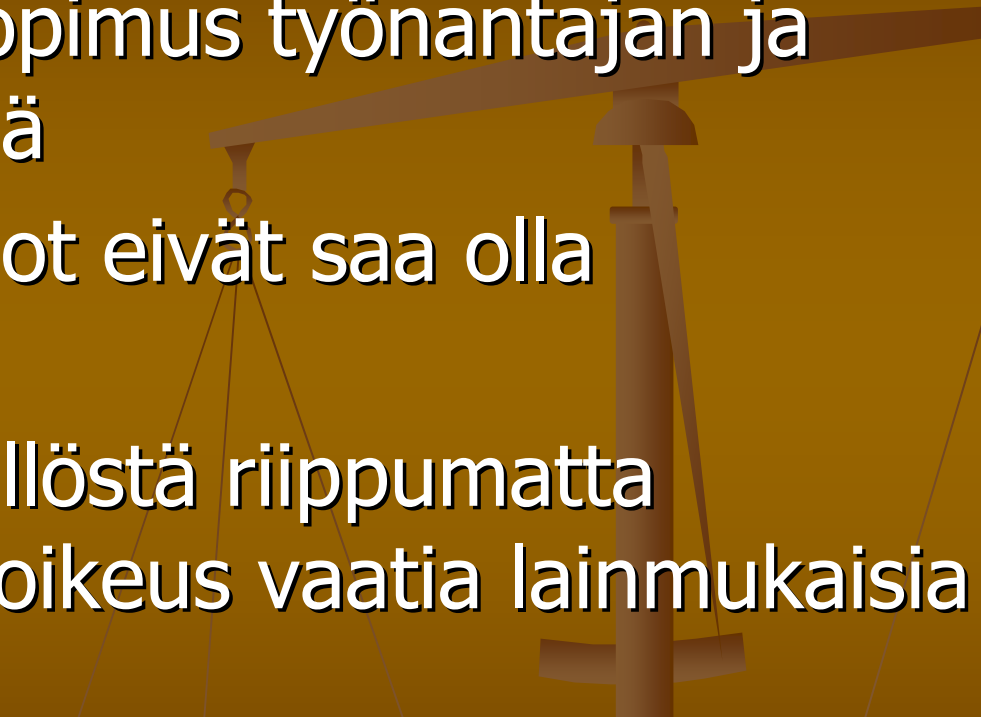
- lainsäädäntö, mm.:
 - työsopimuslaki
 - työaikalaki
 - vuosilomalaki
- työehtosopimukset
- työsopimukset
- yhdistyksillä ei erityisasemaa



Työsopimuslaki

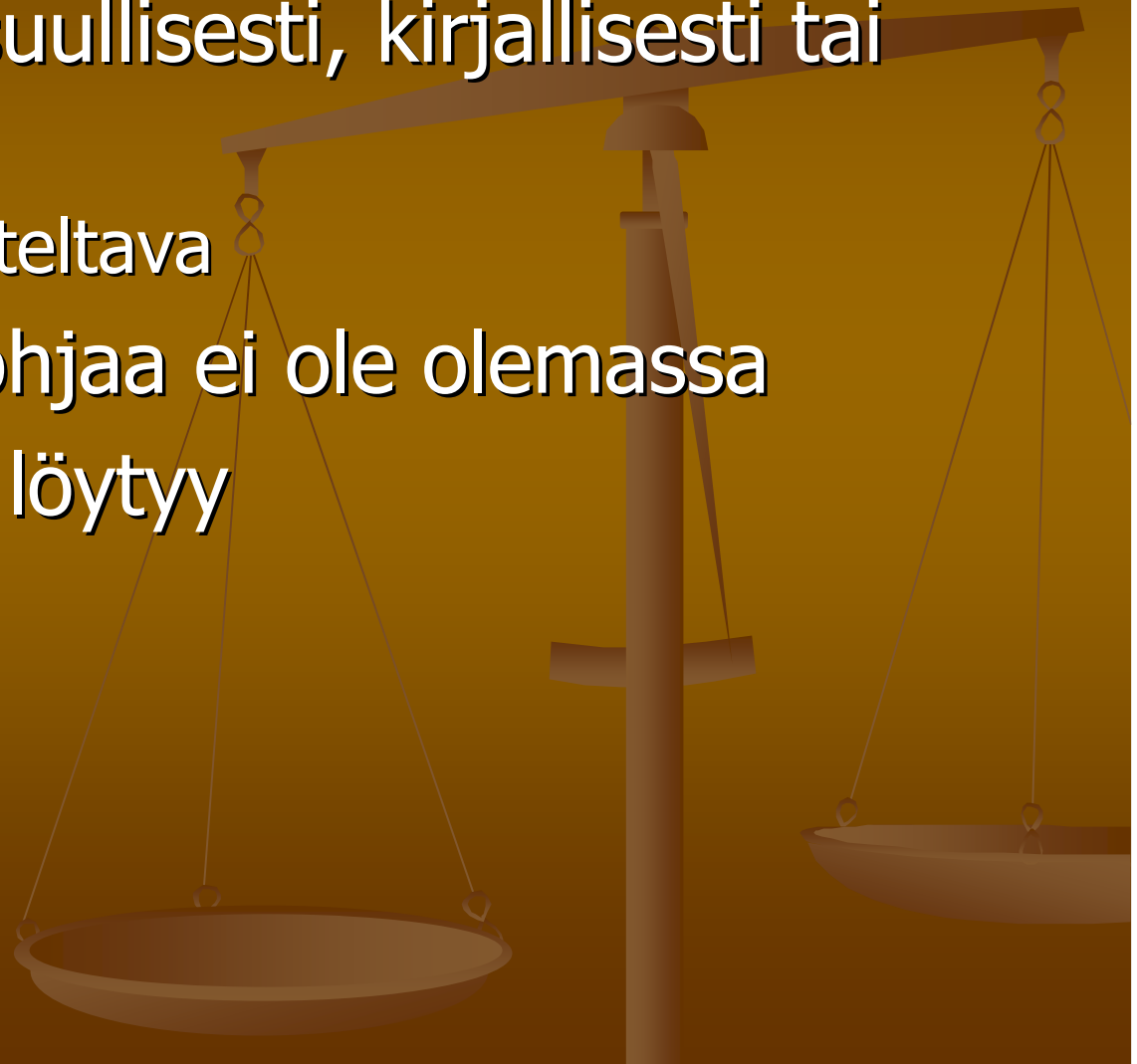


- keskeinen laki
- lain säännökset ovat pakottavia ellei laissa toisin määrätty
- 1 luku 1§ 1 mom:
 - sovelletaan työsopimukseen
 - työsopimuksella tarkoitetaan sopimusta, jolla työntekijä sitoutuu henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun työnantajan johdon ja valvonnan alaisena vastiketta vastaan

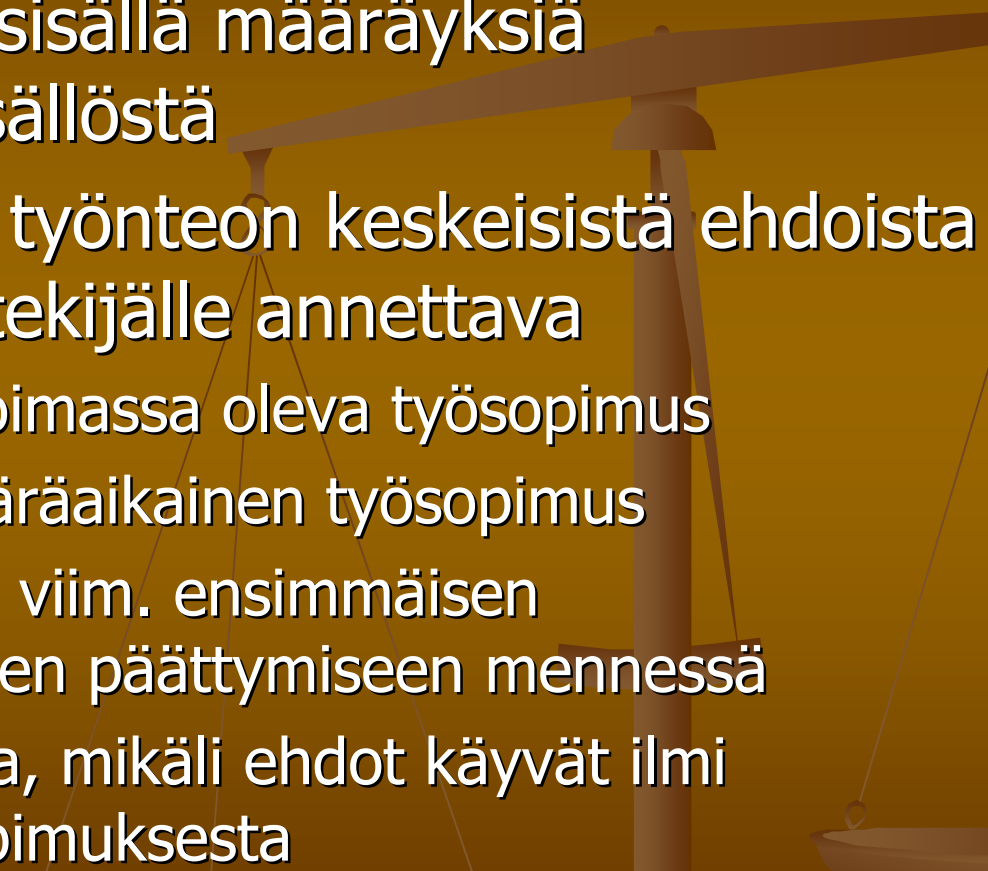
- 
- työsopimus = sopimus työnantajan ja työntekijän välillä
 - sopimuksen ehdot eivät saa olla lainvastaisia
 - sopimuksen sisällöstä riippumatta työntekijällä on oikeus vaatia lainmukaisia oikeuksiaan

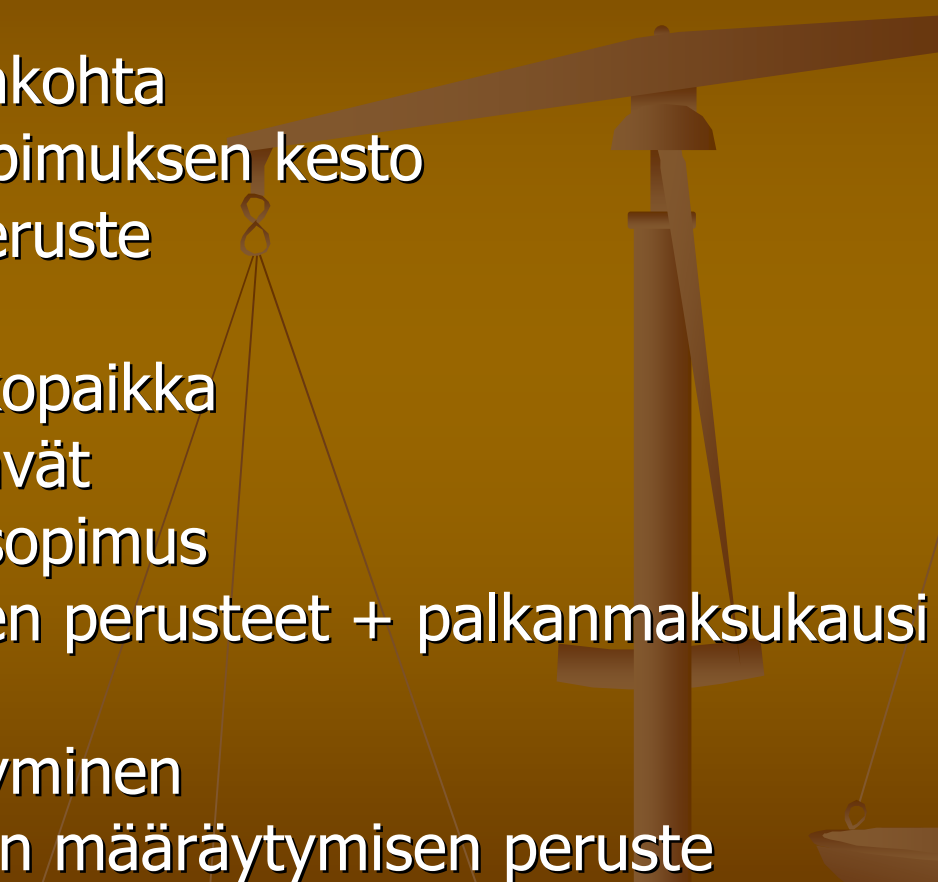
Työsopimuksen muoto

- voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti
 - kirjallinen suositeltava
- virallista mallipohjaa ei ole olemassa
- sopimusmalleja löytyy



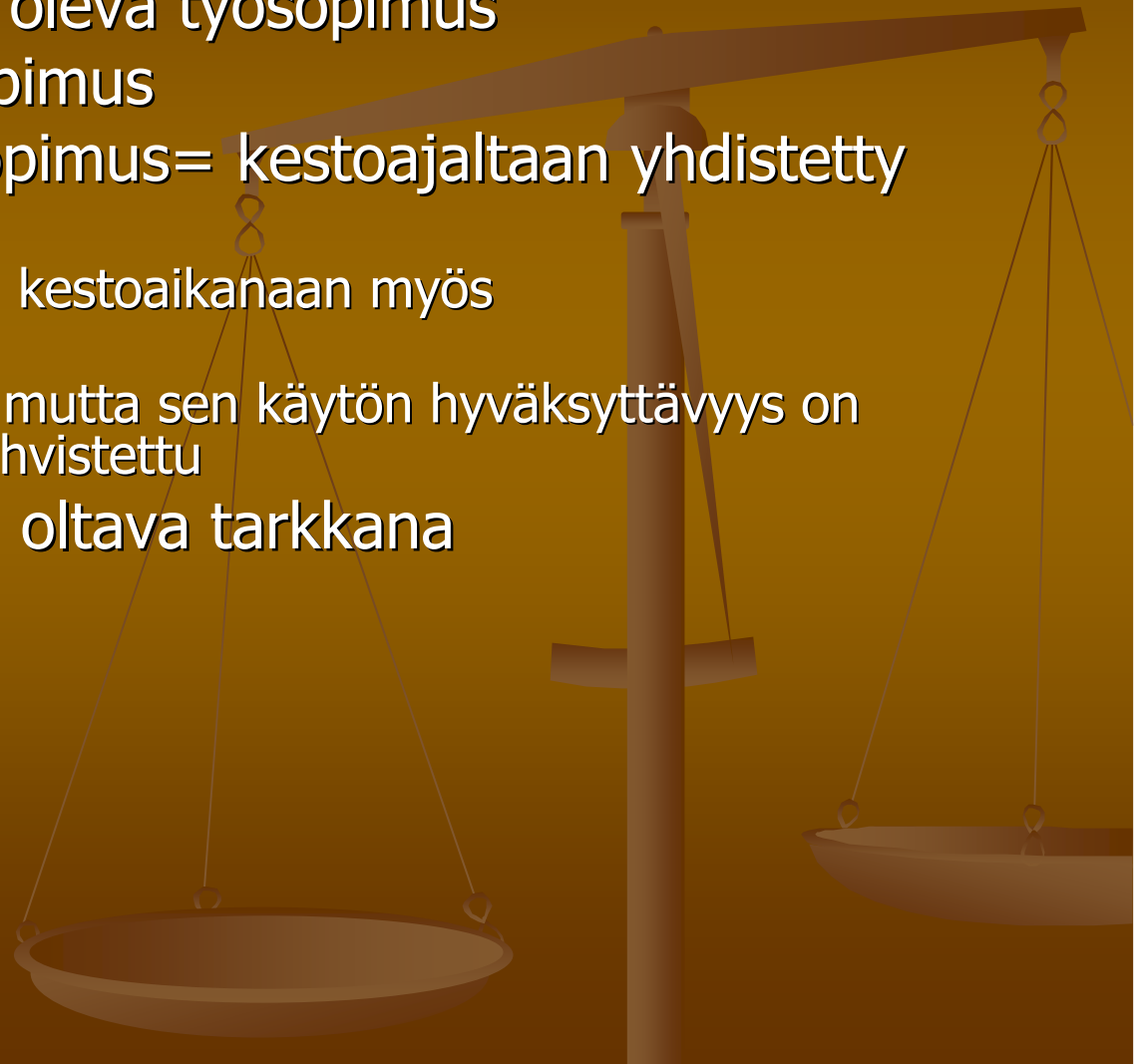
Työsopimuksen asiasisältö

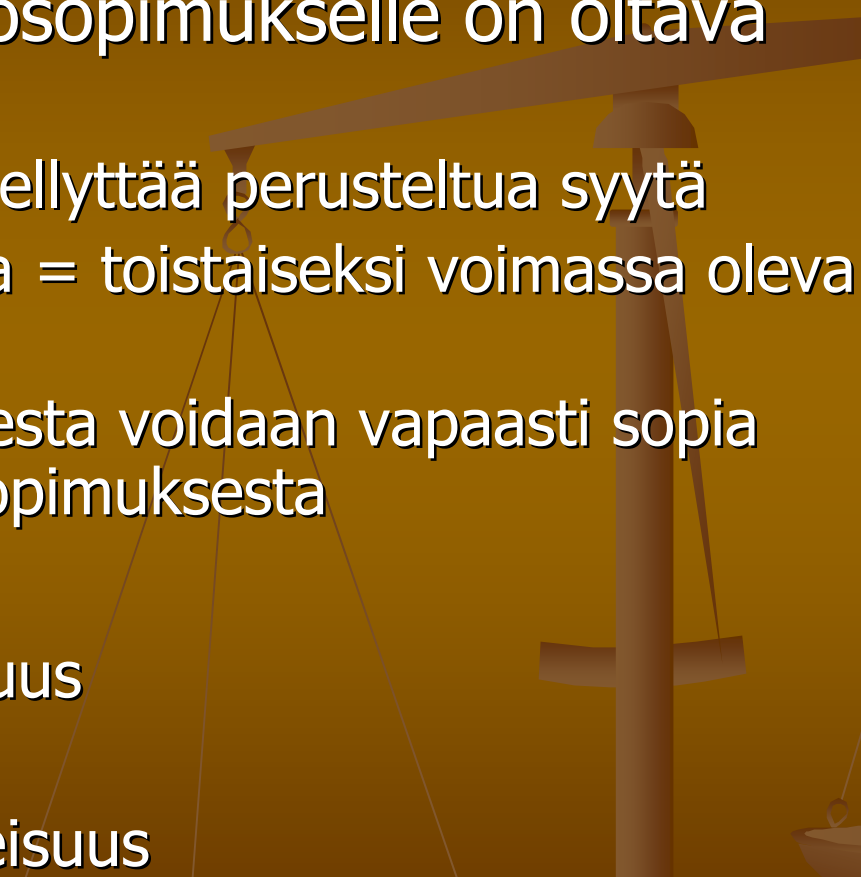
- työsopimuslaki ei sisällä määräyksiä työsopimuksen sisällöstä
 - kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista on kuitenkin työntekijälle annettava
 - kun toistaiseksi voimassa oleva työsopimus
 - kun yli 1 kk:n määräaikainen työsopimus
 - selvitys annettava viim. ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä
 - selvitystä ei tarvita, mikäli ehdot käyvät ilmi kirjallisesta työsopimuksesta
- 

- 
- tiedot osapuolista
 - työnteon alkamisajankohta
 - määräaikaisen työsopimuksen kesto
 - määräaikaisuuden peruste
 - koeaika
 - pääasiallinen työtekopaikka
 - pääasialliset työtehtävät
 - sovellettava työehtosopimus
 - palkan määräytymisen perusteet + palkanmaksukausi
 - säännöllinen työaika
 - vuosiloman määräytyminen
 - irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste

Työsopimuksen kesto

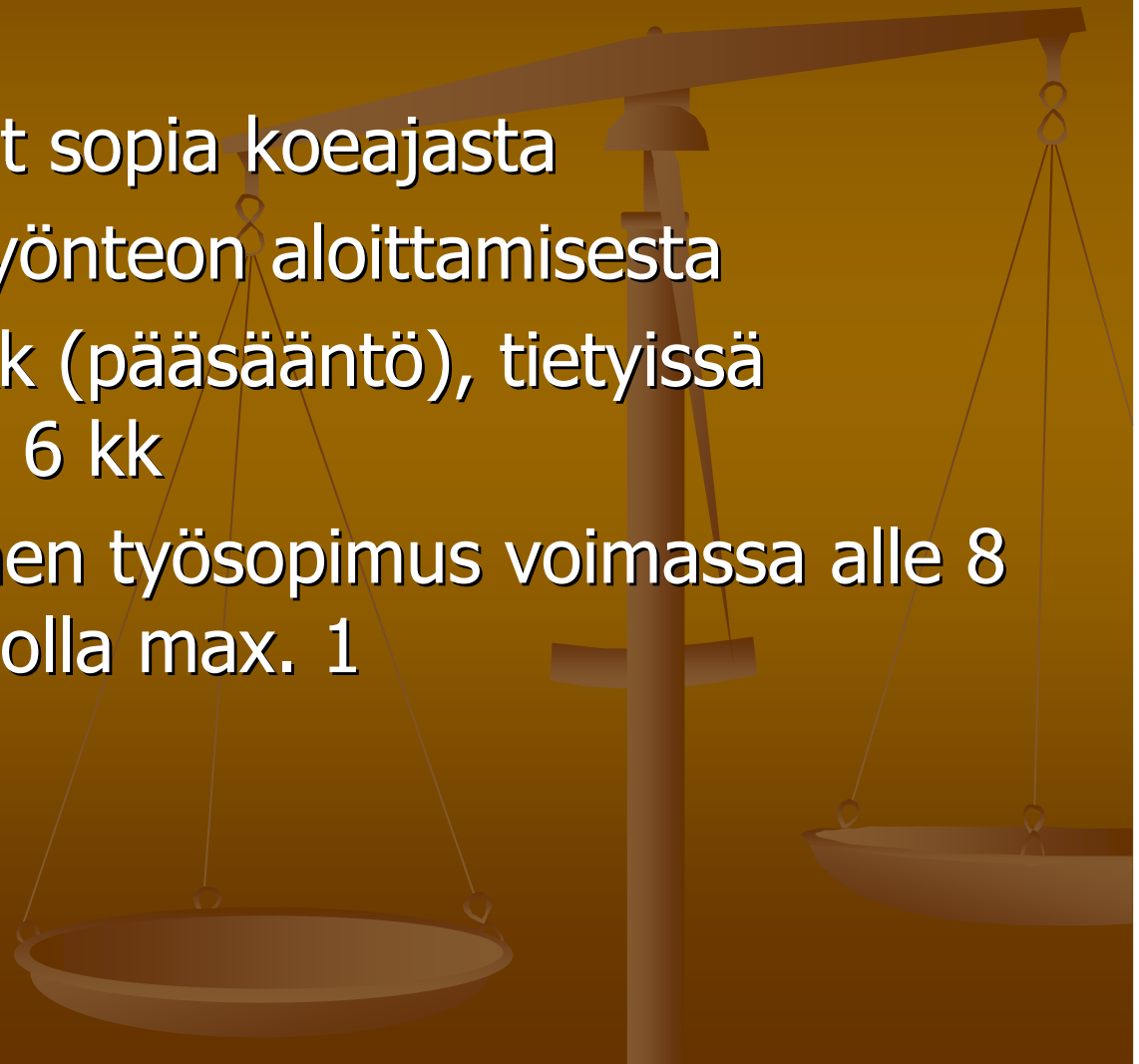
- toistaiseksi voimassa oleva työsopimus
- määräaikainen työsopimus
- sekamuotoinen työsopimus= kestoajaltaan yhdistetty sopimus
 - määräaikainen, mutta kestoaikanaan myös irtisanomisenvarainen
 - laki ei muotoa tunne, mutta sen käytön hyväksyttävyyys on oikeuskäytännössä vahvistettu
- terminologian kanssa oltava tarkkana



- 
- määräaikaiselle työsopimukselle on oltava peruste
 - määräaikaisuus edellyttää perusteltua syytä
 - mikäli ei perustetta = toistaiseksi voimassa oleva työsopimus
 - työntekijän aloitteesta voidaan vapaasti sopia määräaikaisesta sopimuksesta
 - Esim. perusteista:
 - työn kausiluonteisuus
 - sijaisuus
 - työn projektiluonteisuus

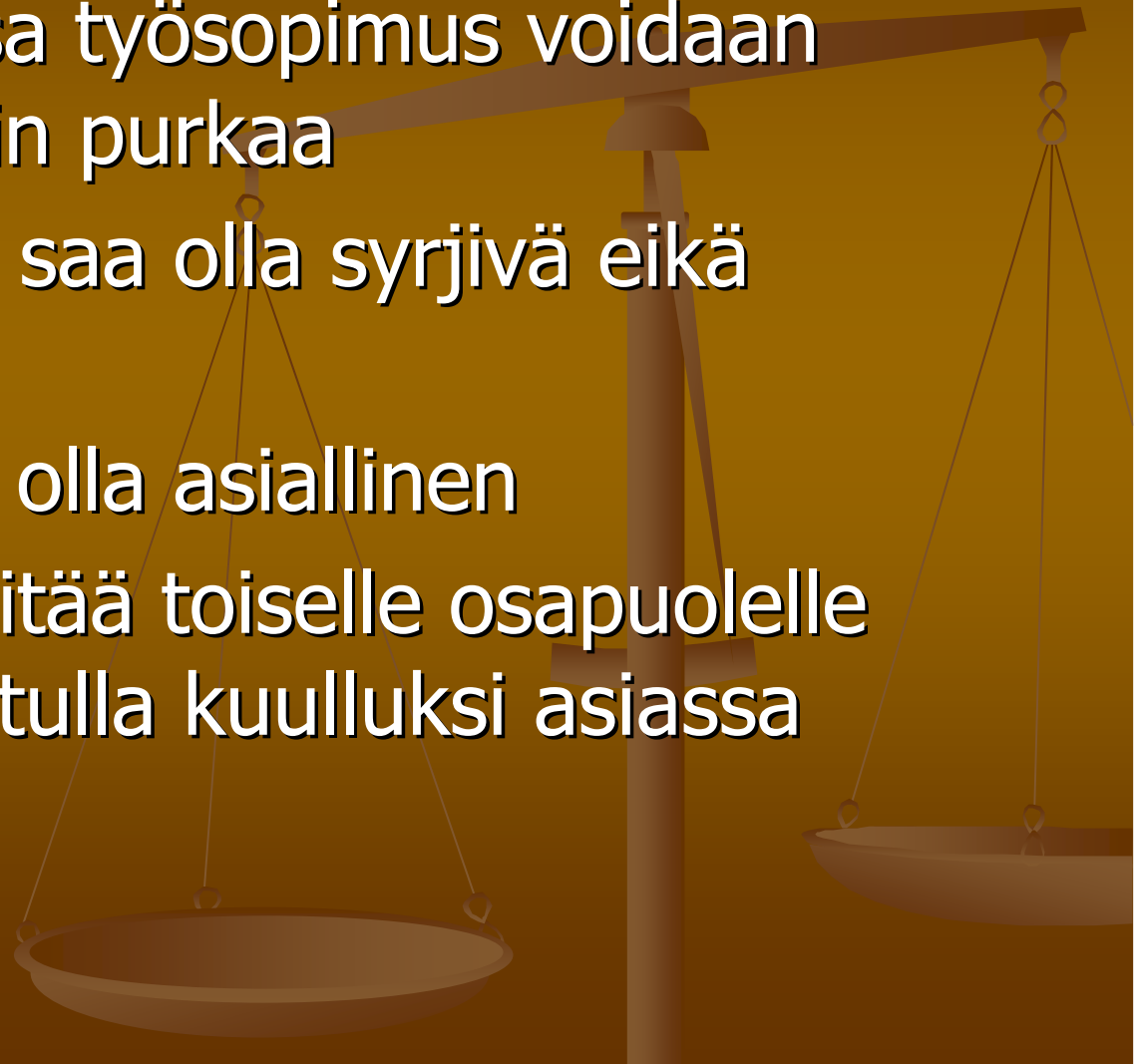
Koeaika

- TSL 1 luku 4 §
 - osapuolet voivat sopia koeajasta
 - koeaika alkaa työnteon aloittamisesta
 - pituus max. 4 kk (pääsääntö), tietyissä tilanteissa max. 6 kk
 - jos määräaikainen työsopimus voimassa alle 8 kk, voi koeaika olla max. 1

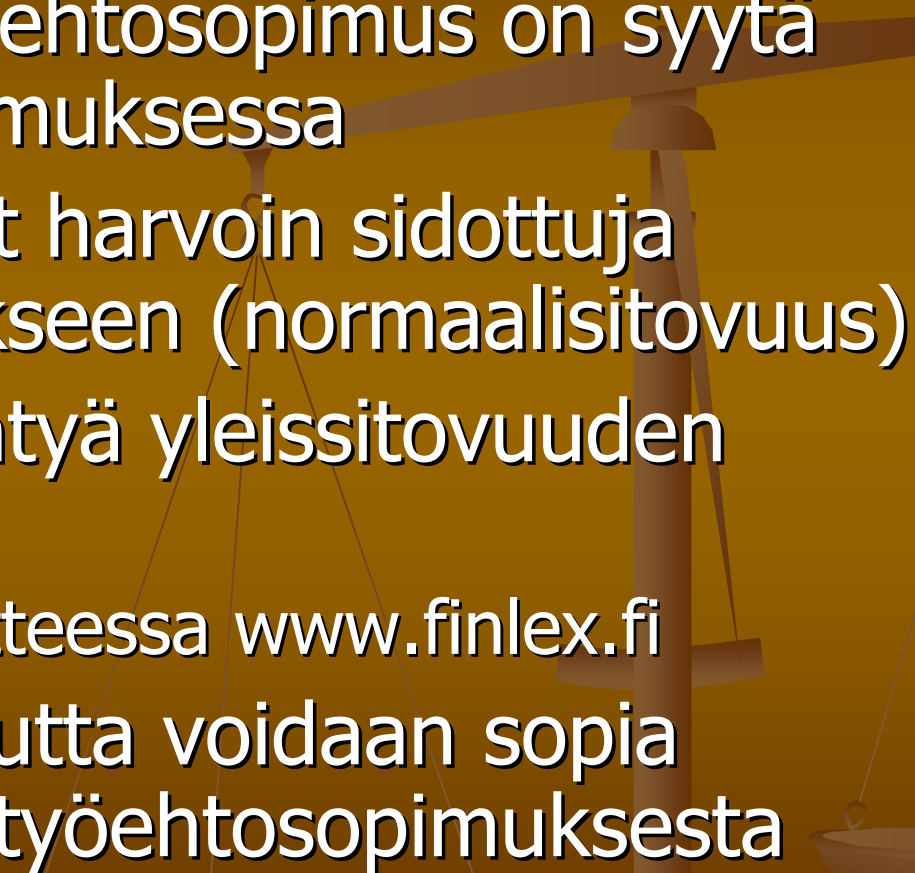


Koeaikapurku

- koeajan kuluessa työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa
- purkuperuste ei saa olla syrjivä eikä epäasiallinen
- perusteen pitää olla asiallinen
- ennen purkua pitää toiselle osapuolelle varata tilaisuus tulla kuulluksi asiassa

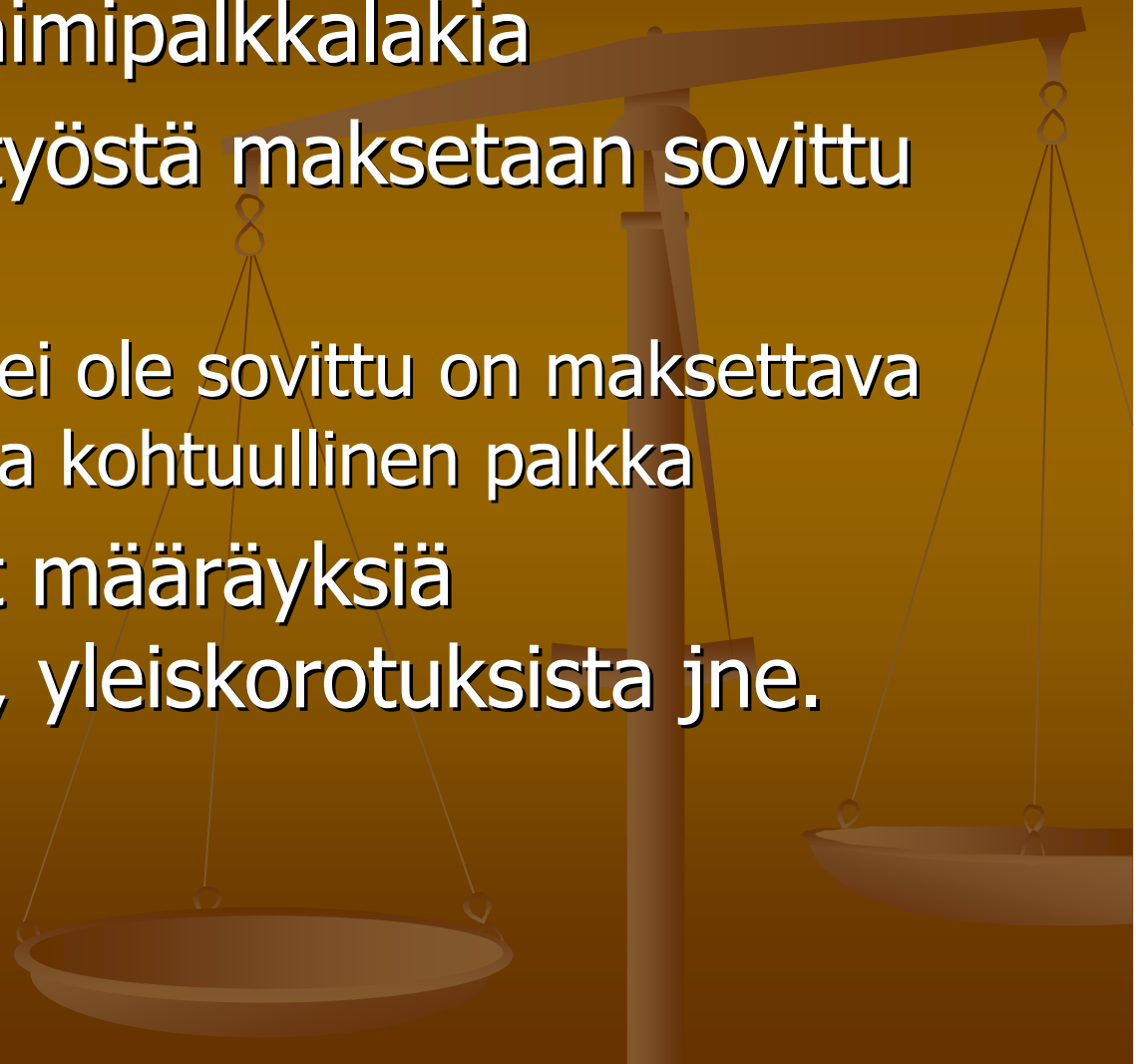


Sovellettavaksi tuleva työehtosopimus

- sovellettava työehtosopimus on syytä mainita työsopimuksessa
 - yhdistykset ovat harvoin sidottuja työehtosopimukseen (normaalisitovuus)
 - sitovuus voi syntyä yleissitovuuden perusteella
 - luetteloitu osoitteessa www.finlex.fi
 - vaikka ei sitovuutta voidaan sopia sovellettavasta työehtosopimuksesta
- 

Palkka

- ei olemassa minimipalkkalakia
- TSL:n mukaan työstä maksetaan sovittu palkka
 - mikäli palkasta ei ole sovittu on maksettava tavanomainen ja kohtuullinen palkka
- TES:it sisältävät määräyksiä minimipalkoista, yleiskorotuksista jne.

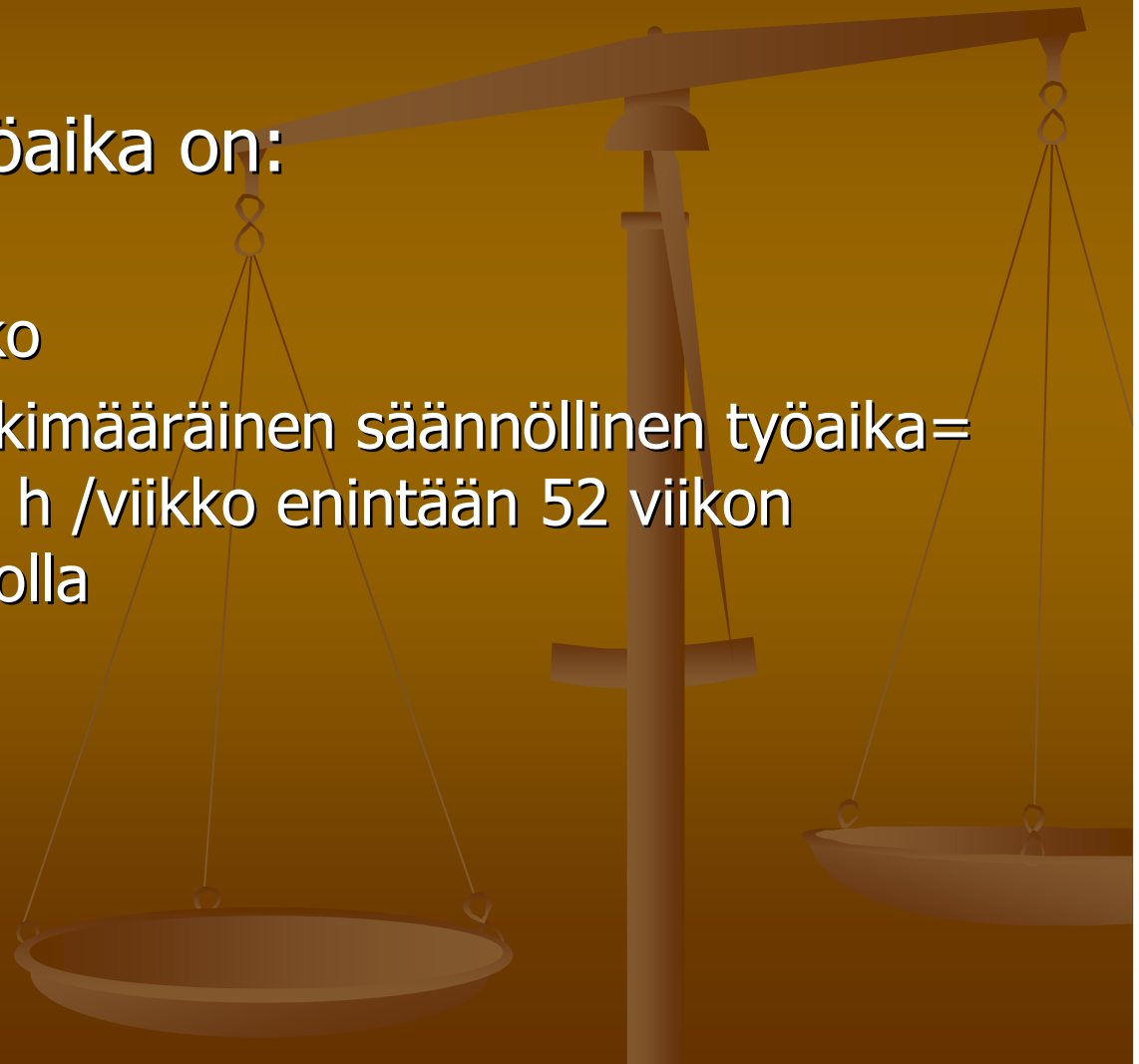


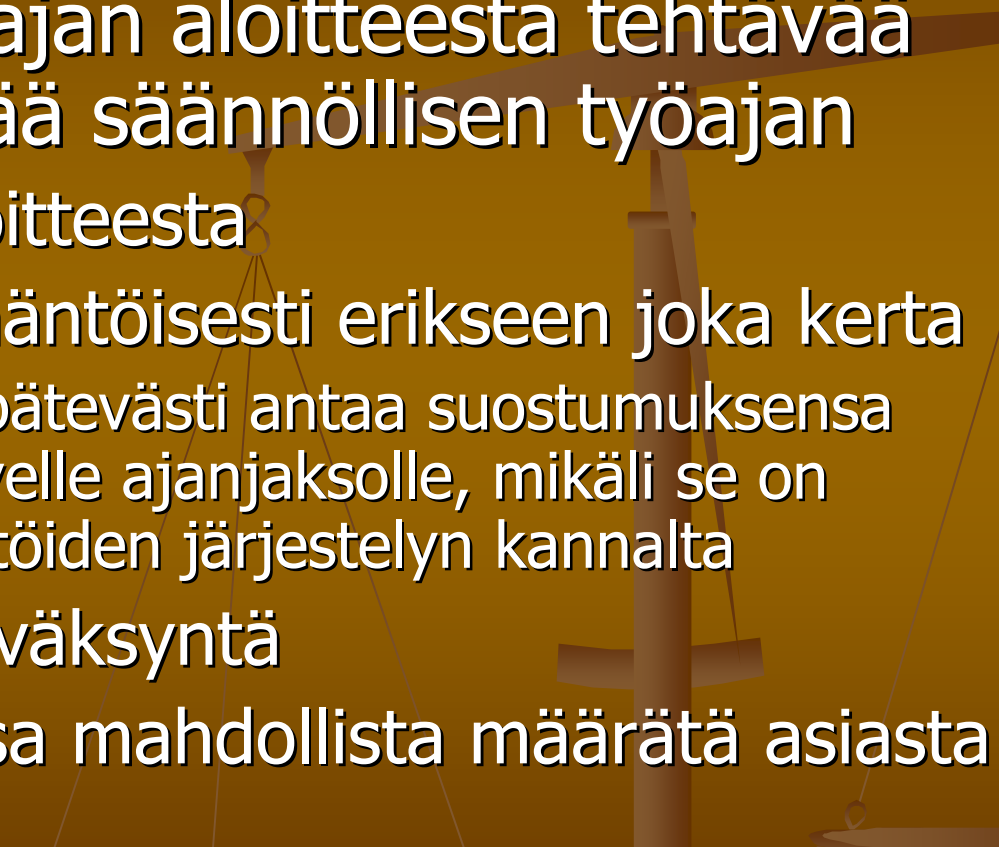
Työaika

- Työaikalaki

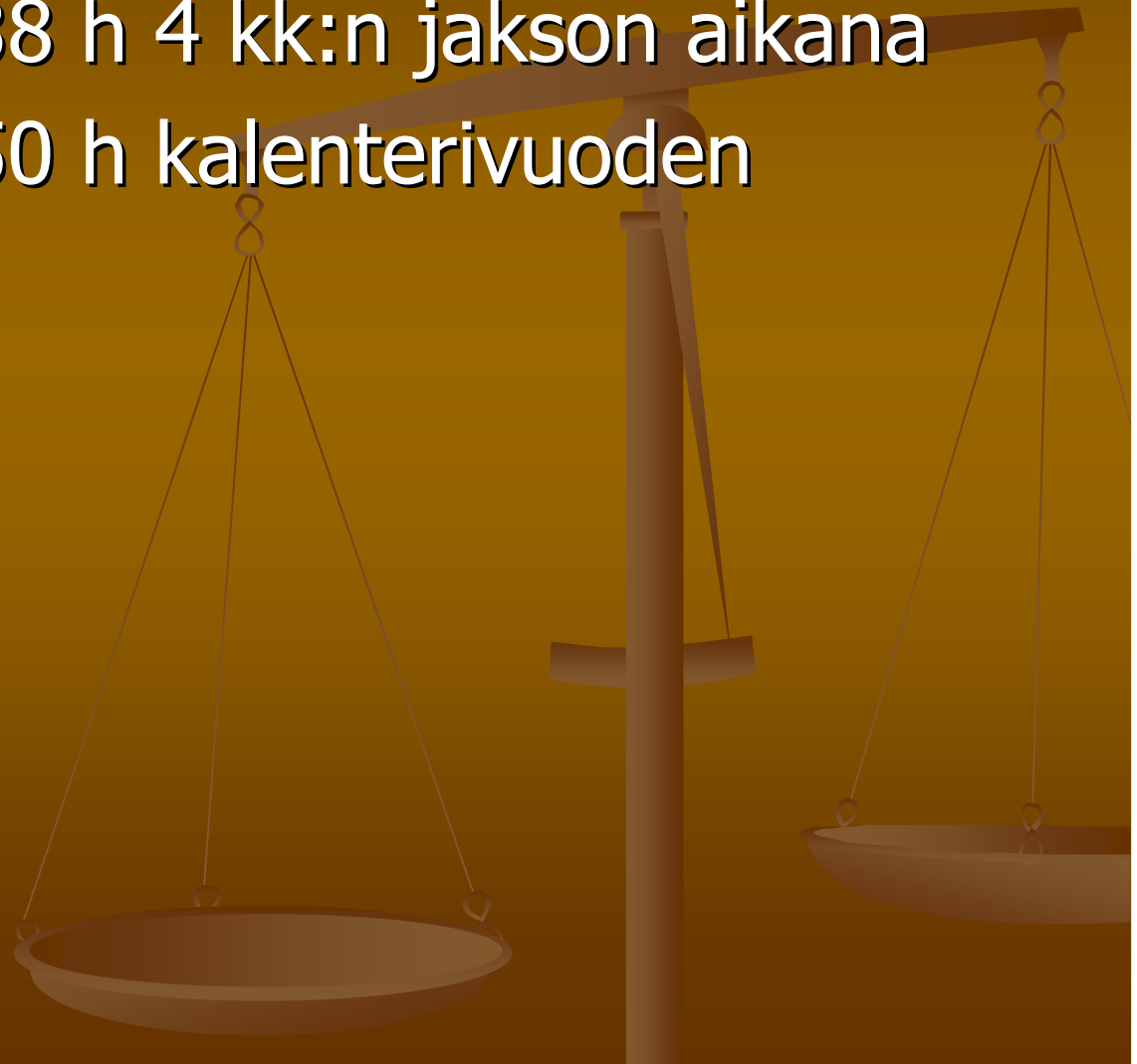
- säännöllinen työaika on:

- max 8 h/vrk
 - max 40 h /viikko
 - 6 § 2 mom keskimääräinen säännöllinen työaika = keskimäärin 40 h /viikko enintään 52 viikon tasoittumisjaksolla



- 
- ylityö= työnantajan aloitteesta tehtävää työtä, joka ylittää säännöllisen työajan
 - työnantajan aloitteesta
 - sovittava pääsääntöisesti erikseen joka kerta
 - työntekijä voi pätevästi antaa suostumuksensa määrätylle lyhyelle ajanjaksolle, mikäli se on välttämätöntä töiden järjestelyn kannalta
 - ns. hiljainen hyväksyntä
 - työsopimuksessa mahdollista määrätä asiasta tarkemmin

- ylityötä max. 138 h 4 kk:n jakson aikana
- ylityötä max. 250 h kalenterivuoden aikana

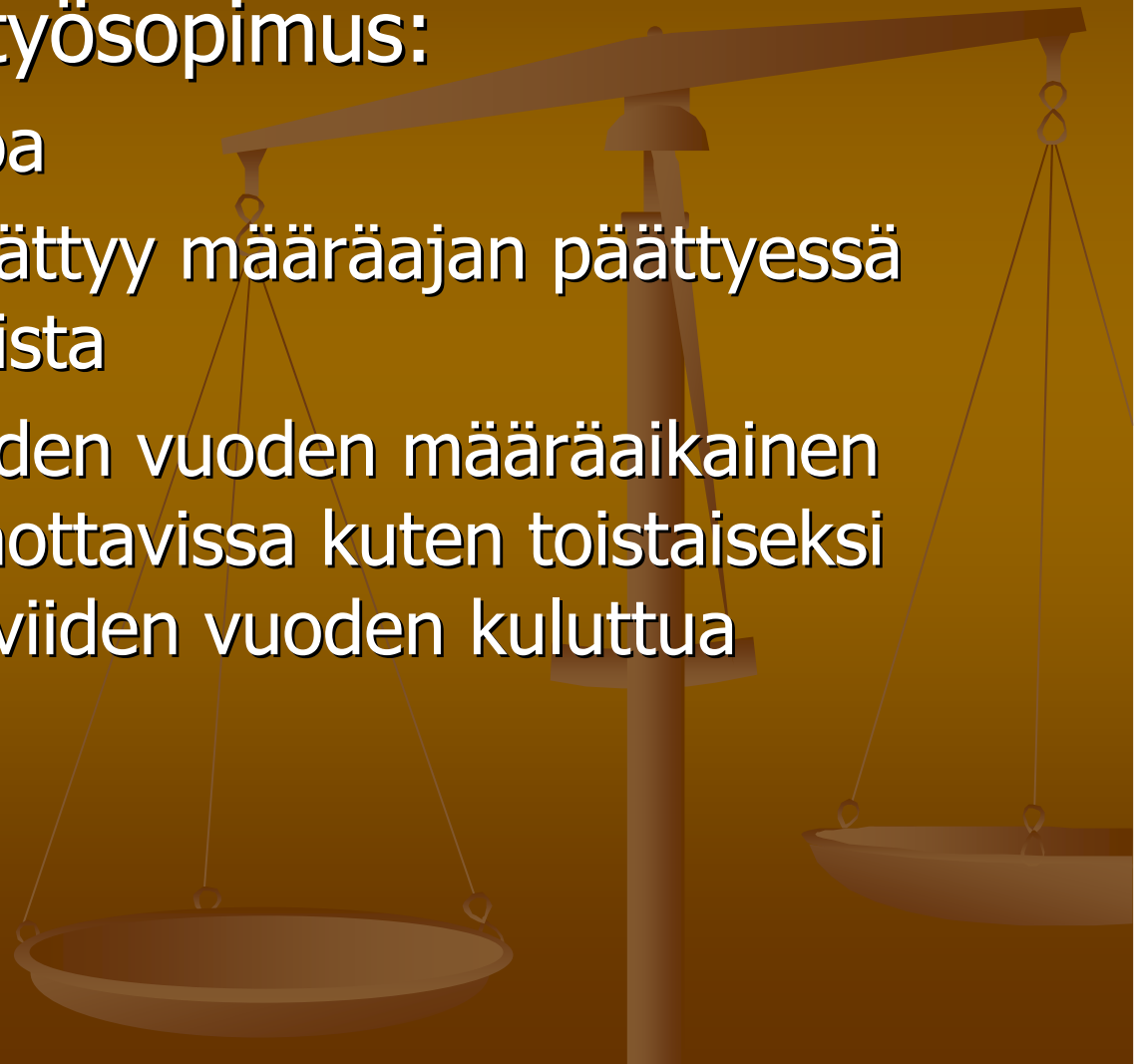


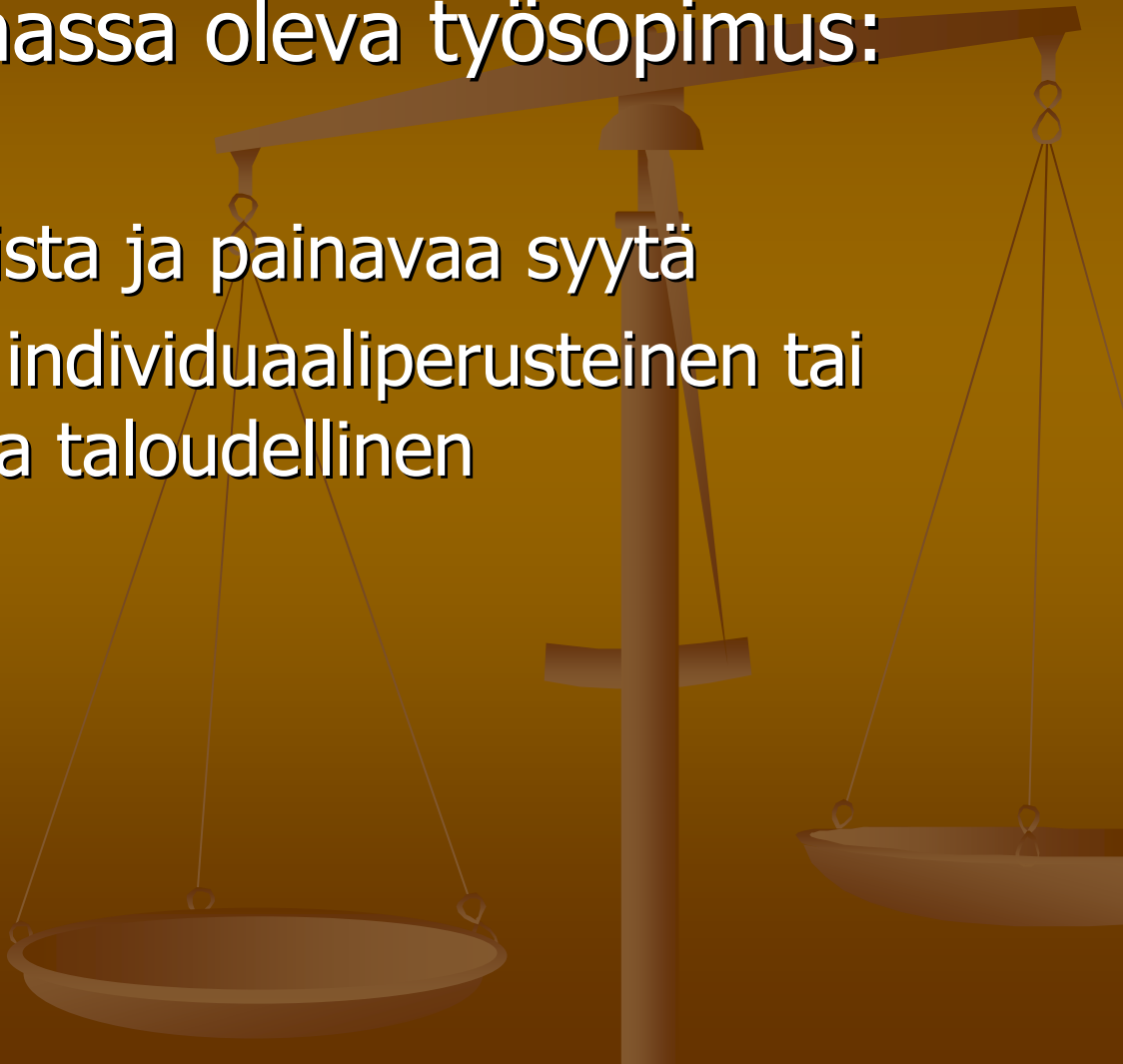
Ylityökorvaus

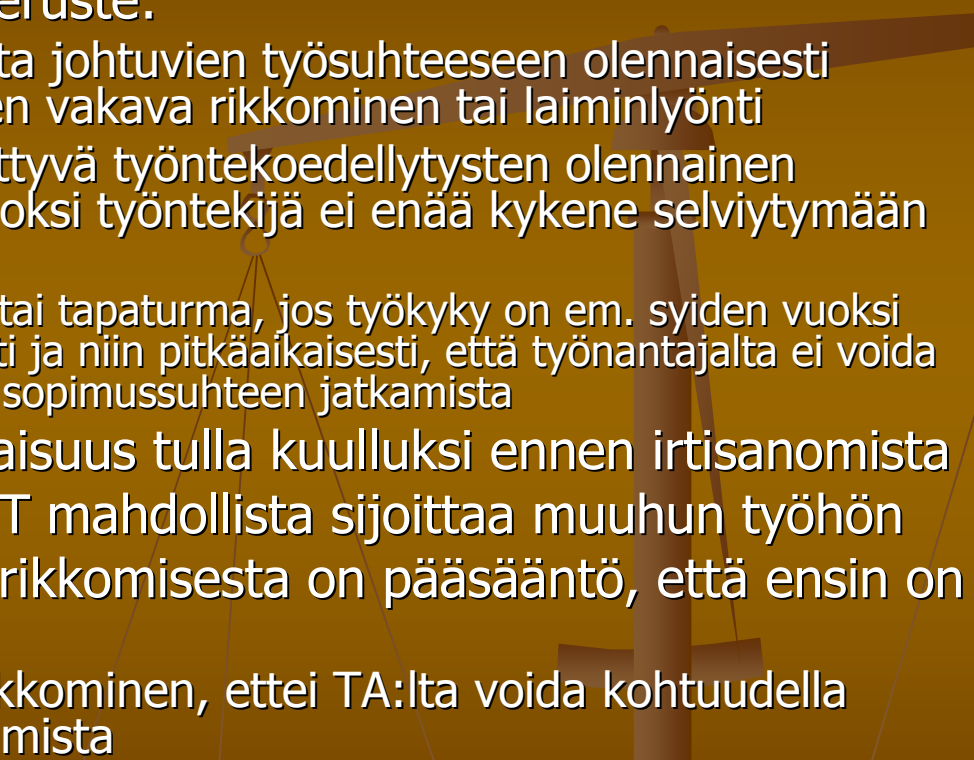
- työaikalaki
 - säännöllisen työajan ylittävältä 2 tunnilta 50 %:lla korotettu palkka
 - seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka
- ylityö voidaan sopia vaihdettavaksi osaksi tai kokonaan vastaavaan vapaa-aikaan TT:n säännöllisenä työaikana
 - vapaa-aika annettava 6 kk:n kuluessa ylityön tekemisestä, jollei toisin sovita
 - ajankohdasta pyrittävä sopimaan
 - ellei sopimukseen päästä, TA määrää ajankohdan

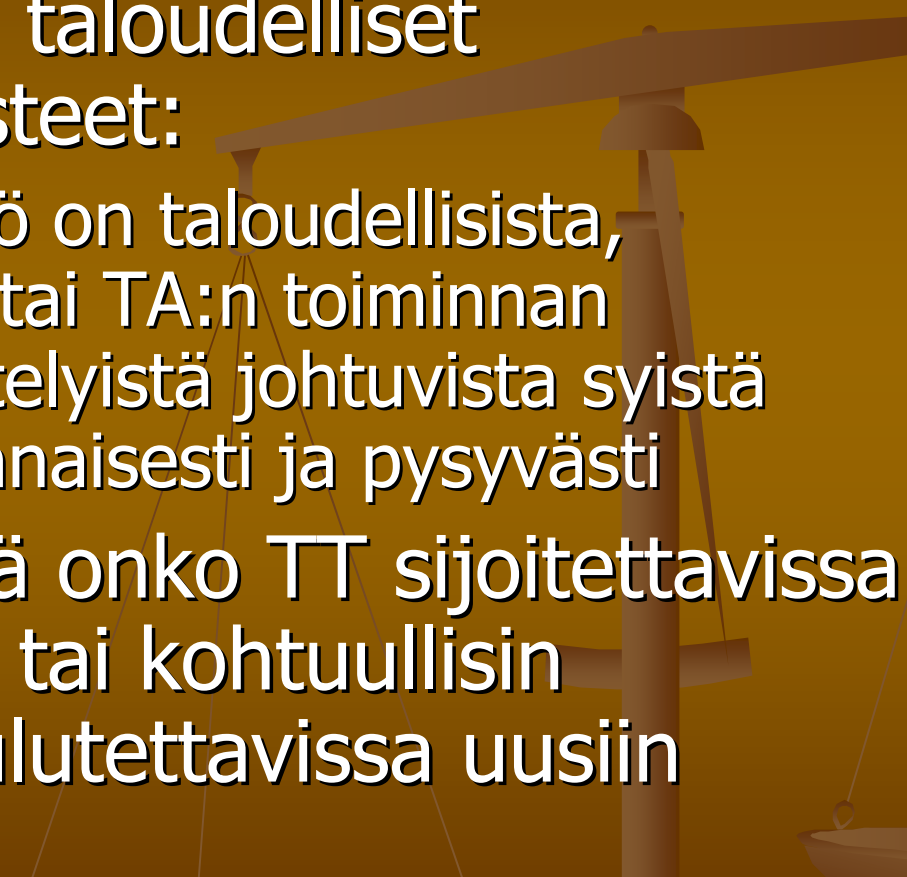
Työsopimuksen irtisanominen

- määräaikainen työsopimus:
 - ei voida irtisanoa
 - voimassaolo päättyy määräajan päättyessä ilman irtisanomista
 - poikkeus: yli viiden vuoden määräaikainen sopimus; irtisanottavissa kuten toistaiseksi voimassaoleva viiden vuoden kuluttua

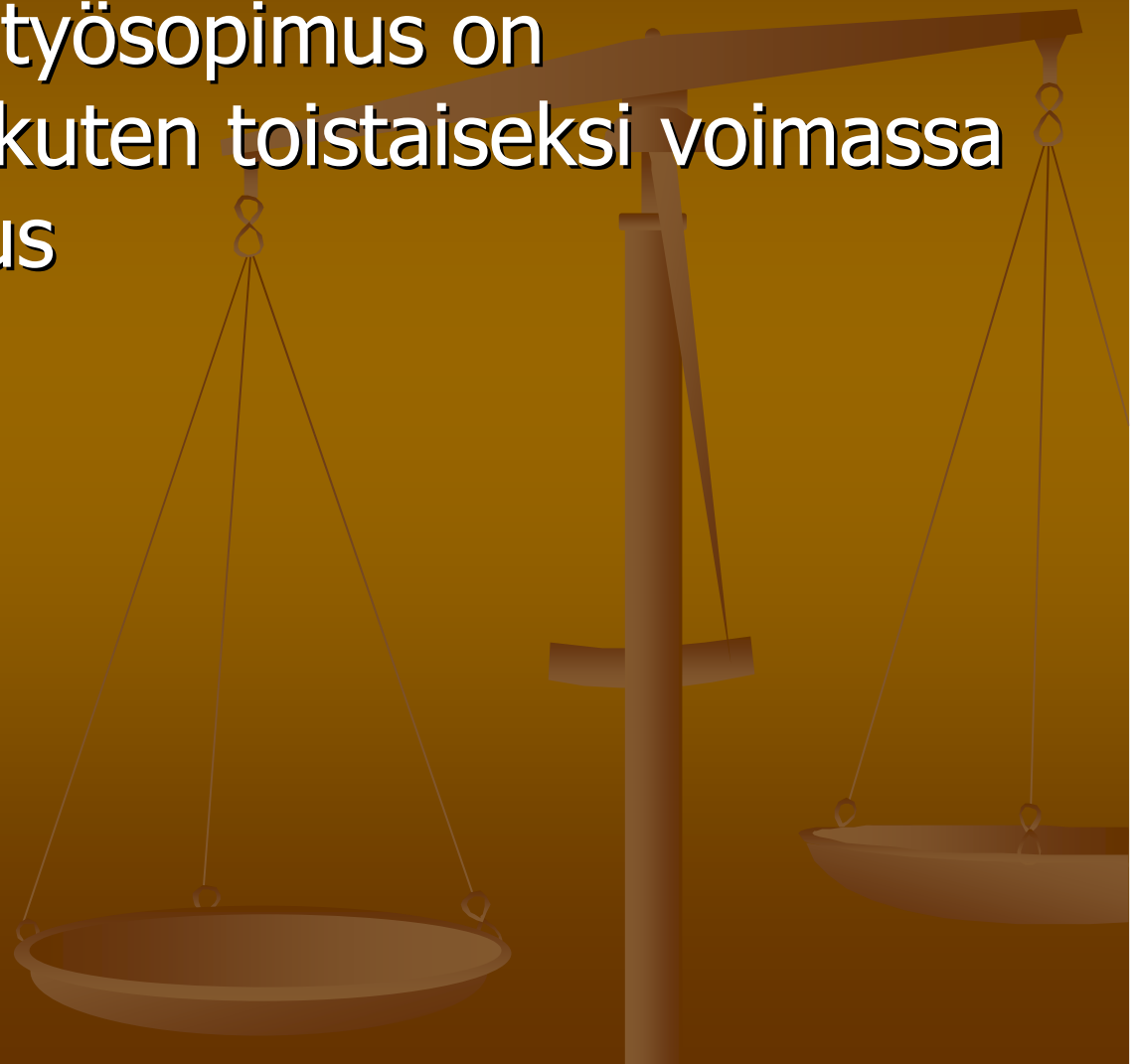


- 
- toistaiseksi voimassa oleva työsopimus:
 - irtisanottavissa
 - edellyttää asiallista ja painavaa syytä
 - peruste voi olla individuaaliperusteinen tai tuotannollinen ja taloudellinen

- 
- **individuaaliperusteinen peruste:**
 - työsopimuksesta tai laista johtuvien työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakava rikkominen tai laiminlyönti
 - työntekijän henkilöön liittyvä työntekoaedellytysten olennainen muuttuminen, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään
 - esim. sairaus, vamma tai tapaturma, jos työkyky on em. syiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista
 - työntekijälle varattava tilaisuus tulla kuulluksi ennen irtisanomista
 - TA:n selvitettävä, onko TT mahdollista sijoittaa muuhun työhön
 - mikäli kyse velvoitteiden rikkomisesta on pääsääntö, että ensin on annettava varoitus
 - poikkeus: niin vakava rikkominen, ettei TA:lta voida kohtuudella edellyttää suhteen jatkamista

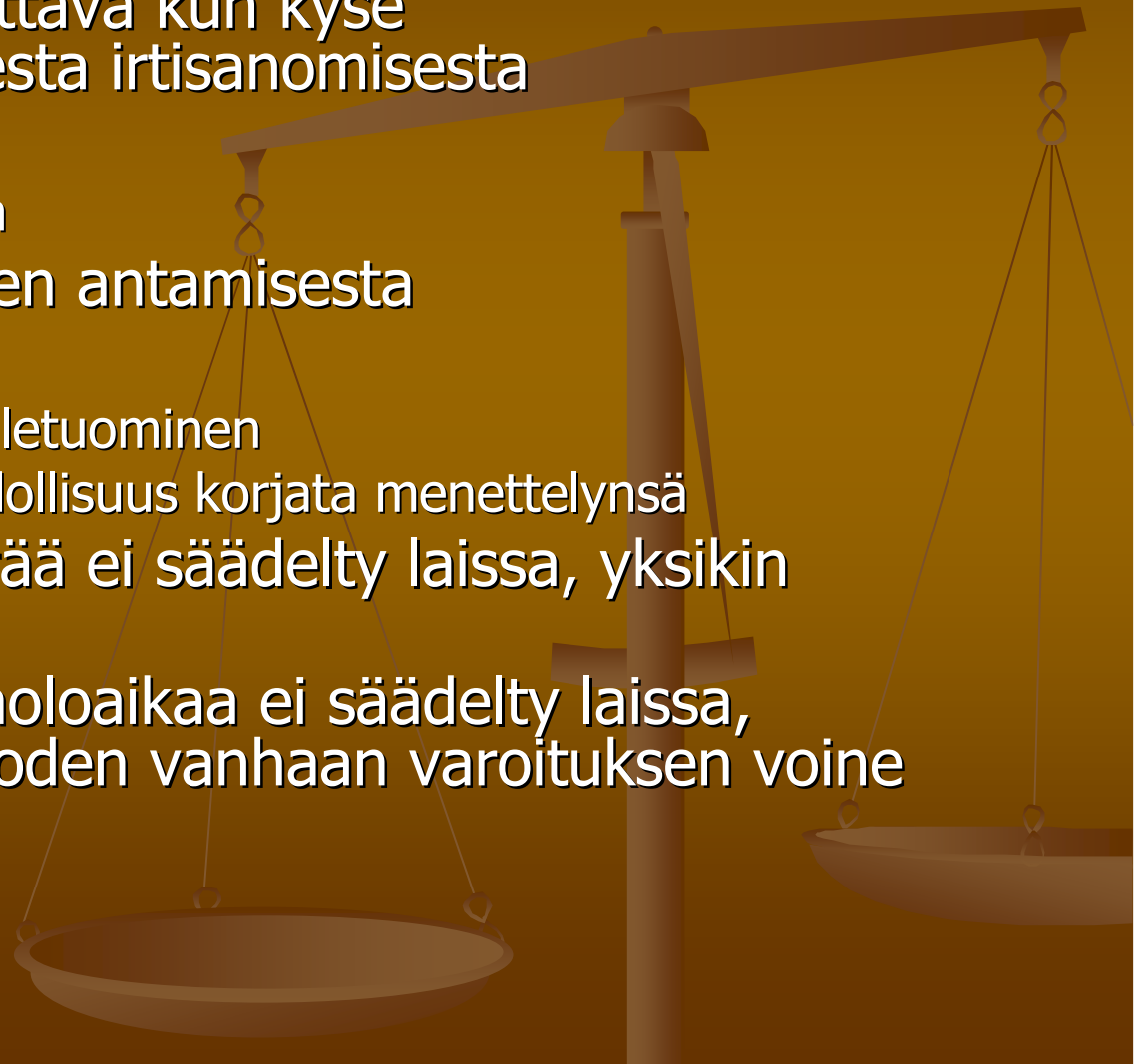
- 
- tuotannolliset ja taloudelliset irtisanomisperusteet:
 - tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai TA:n toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi
 - TA:n selvitettävä onko TT sijoitettavissa muuhun työhön tai kohtuullisin panostuksin koulutettavissa uusiin tehtäviin

- sekamuotoinen työsopimus on irtisanottavissa kuten toistaiseksi voimassa oleva työsopimus

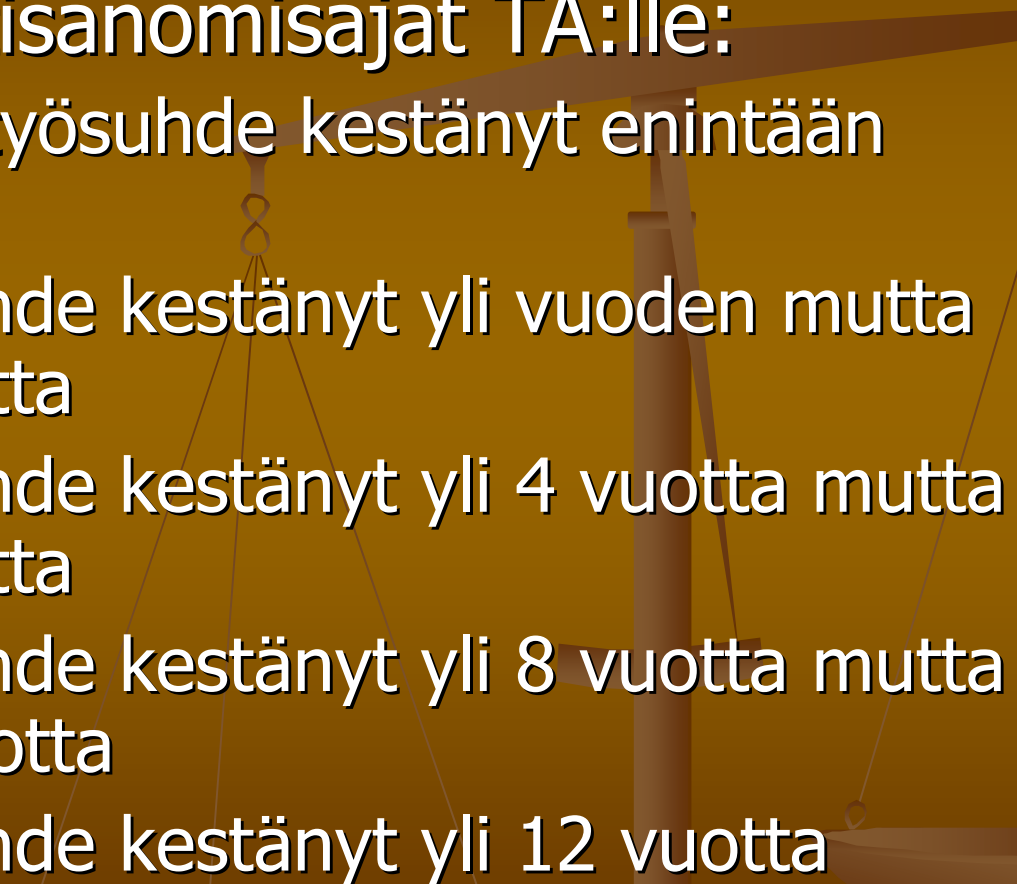


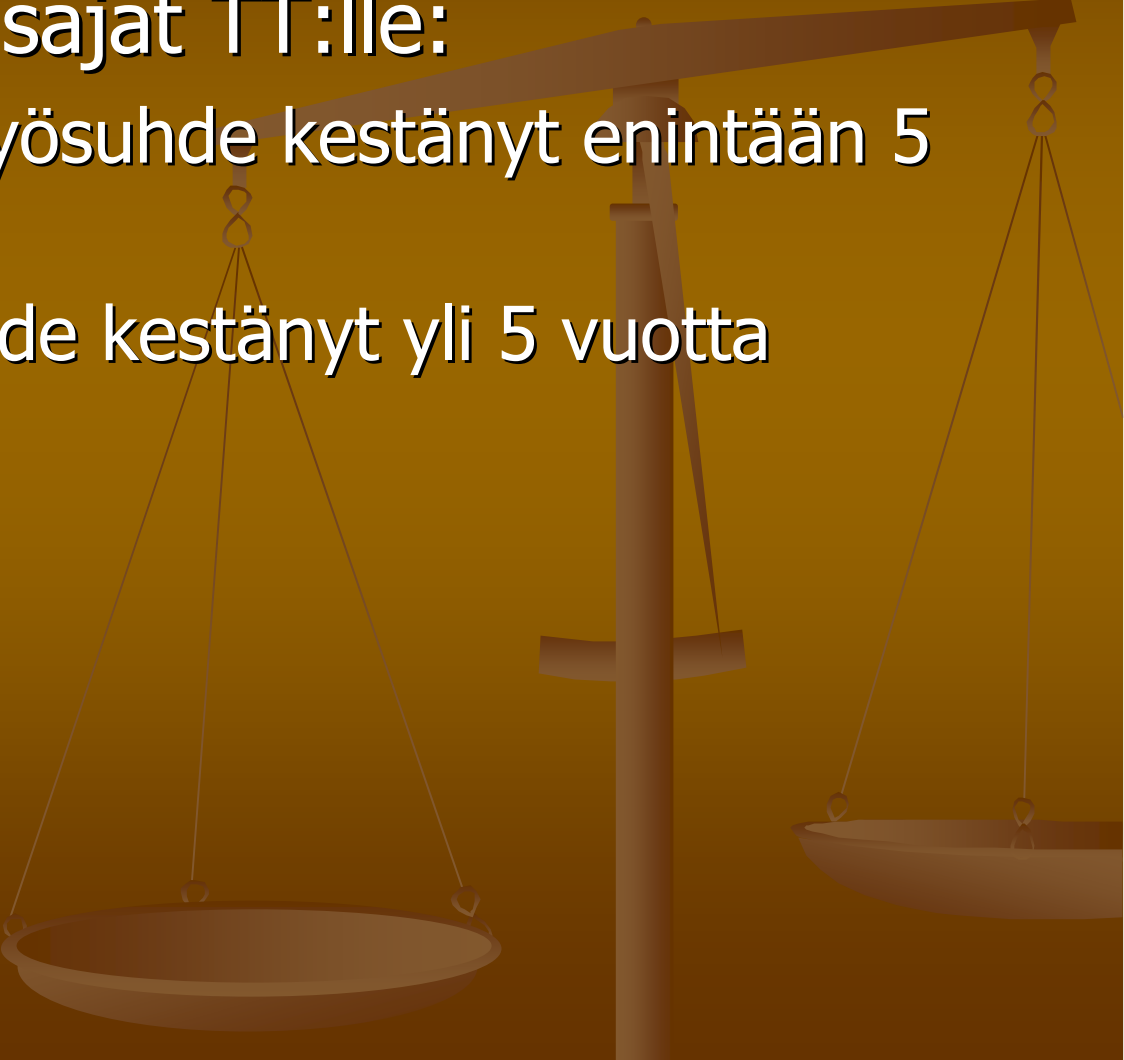
Varoitus

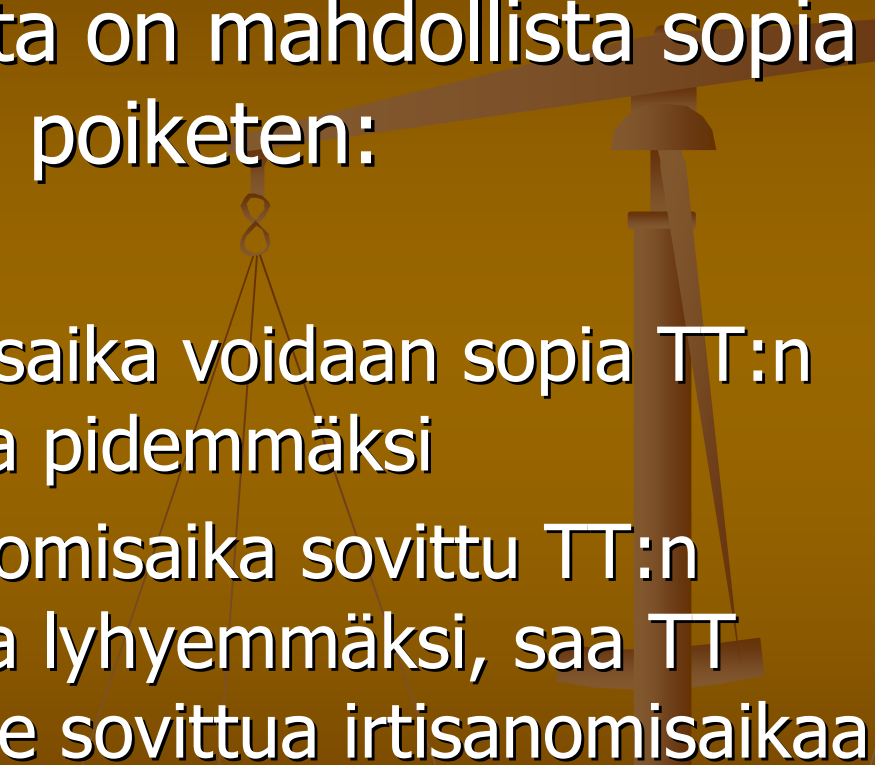
- pääsääntöisesti annettava kun kyse individuaaliperusteisesta irtisanomisesta
- ei muotomääräyksiä
 - kirjallinen suositeltava
- TA päättää varoituksen antamisesta
- tarkoitus:
 - TA:n näkemyksen esilletuominen
 - TT:lle annetaan mahdollisuus korjata menettelynsä
- varoitusten lukumäärää ei säädelty laissa, yksikin varoitus riittää
- varoituksen voimassaoloaikaa ei säädelty laissa, käytännössä ei yli vuoden vanhaan varoituksen voine vedota



Irtisanomisaika

- TSL:n yleiset irtisanomisajat TA:lle:
 - 14 päivää, jos työsuhde kestänyt enintään vuoden
 - 1 kk, jos työsuhde kestänyt yli vuoden mutta enintään 4 vuotta
 - 2 kk, jos työsuhde kestänyt yli 4 vuotta mutta enintään 8 vuotta
 - 4 kk, jos työsuhde kestänyt yli 8 vuotta mutta enintään 12 vuotta
 - 6 kk, jos työsuhde kestänyt yli 12 vuotta
- 

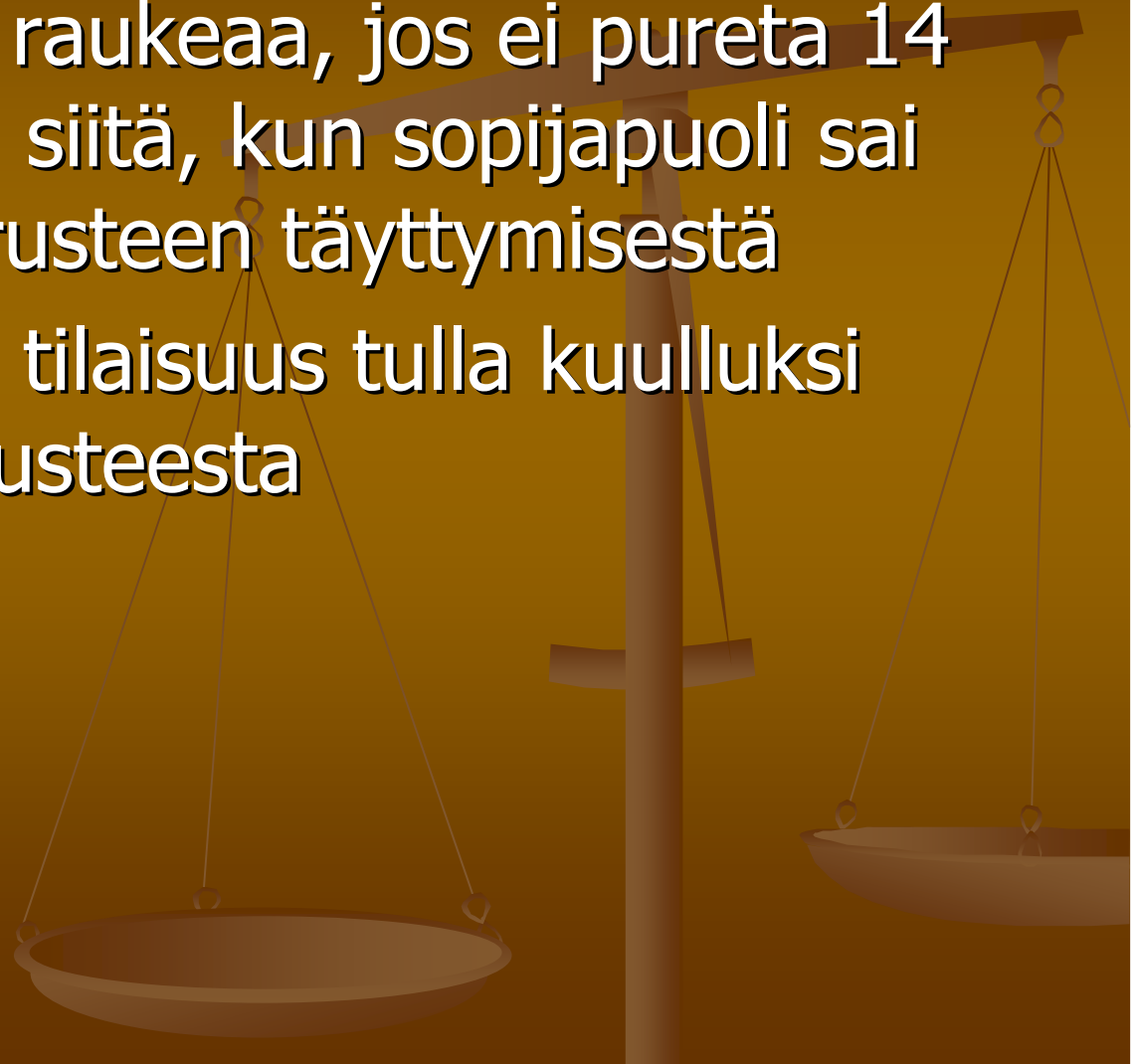
- 
- TSL:n irtisanomisajat TT:lle:
 - 14 päivää, jos työsuhde kestänyt enintään 5 vuotta
 - 1 kk, jos työsuhde kestänyt yli 5 vuotta

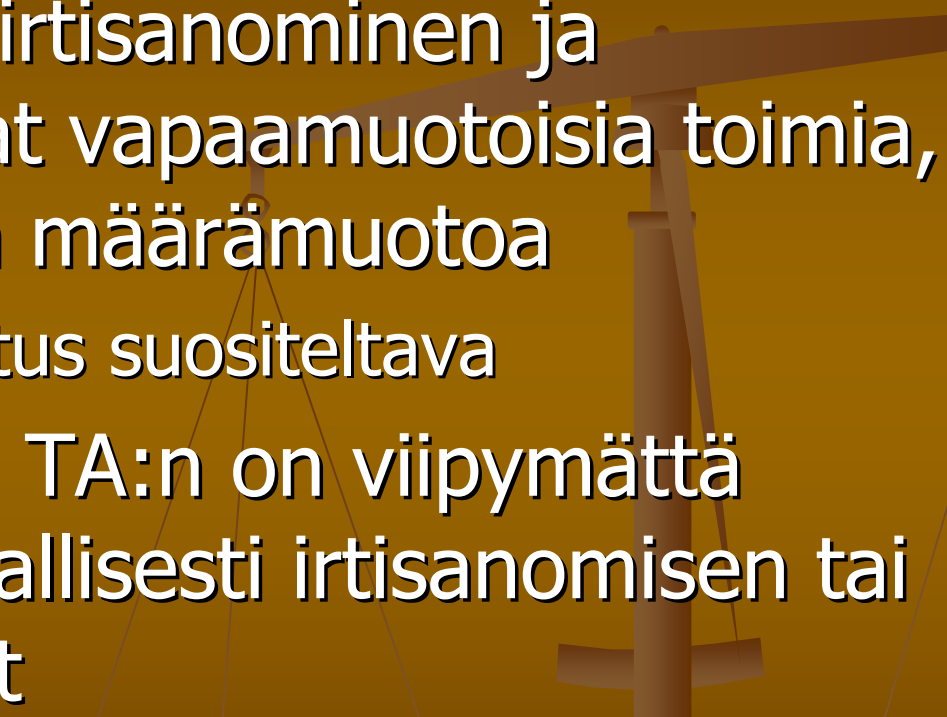
- 
- irtisanomisajoista on mahdollista sopia seuraavasti em. poiketen:
 - max. 6 kk
 - TA:n irtisanomisaika voidaan sopia TT:n irtisanomisaikaa pidemmäksi
 - jos TA:n irtisanomisaika sovittu TT:n irtisanomisaikaa lyhyemmäksi, saa TT noudattaa TA:lle sovittua irtisanomisaikaa

Työsopimuksen purkaminen

- koskee kaikkia työsopimustyypppejä
- "rajuin" toimenpide= työsopimus päättyy välittömästi
- edellyttää erittäin painavaa syytä
 - esim. TT:n työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, ettei TA:lta voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa
- vastaava oikeus TT:llä

- purkamisoikeus raukeaa, jos ei pureta 14 päivän kuluessa siitä, kun sopijapuoli sai tiedon purkuperusteen täyttymisestä
- TT:lle varattava tilaisuus tulla kuulluksi purkamisen perusteesta



- 
- työsopimuksen irtisanominen ja purkaminen ovat vapaamuotoisia toimia, laissa ei vaadita määrämuotoa
 - kirjallinen ilmoitus suositeltava
 - TT:n pyynnöstä TA:n on viipymättä ilmoitettava kirjallisesti irtisanomisen tai purkamisen syyt

Työtodistus



- TT:llä on pyynnöstä oikeus saada todistus työsuhteen päättyessä
- kirjallinen
 - työsuhteen kesto
 - työtehtävien laatu
- Jos TT nimenomaisesti pyytää on todistuksessa mainittava
 - päättymisen syy
 - arvio TT:n työtaidosta ja käytöksestä